



Az.: S 6 AL 1852/19

Verkündet
am 29.10.2021

gez.

Urkundsbeamtin

Im Namen des Volkes
Urteil
in dem Rechtsstreit

DGB RECHTSSCHUTZ GMBH BÜRO ULM		
18. Nov. 2021		
Sachbearbeiter: ... / TR		
Mandant z. Ktn.	Mandant Stn.	Abschl. / z. Akte
FRIST / TERMIN	ERL	WV

- Kläger -

Proz.-Bev.: Rechtssekr. Sattmann, Krämer, Roller, u.a. DGB Rechtsschutz GmbH, Büro
Ulm,
Weinhof 23, 89073 Ulm

gegen

Bundesagentur für Arbeit

- Beklagte -

Die 6. Kammer des Sozialgerichts Ulm
hat auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 29.10.2021 in
Ulm durch den Richter am Sozialgericht ... als Vorsitzender
sowie die ehrenamtlichen Richterinnen ... und ...

für Recht erkannt:

Die Klage wird abgewiesen.

Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

Tatbestand

Der Kläger wendet sich gegen die Feststellung einer Sperrzeit nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III).

Der 1958 geborene Kläger war vom 01.08.1979 bis 30.09.2018 (Bl. 26 elektronische Verwaltungsakte -EVA-) als Fachkraft für Instandhaltung bei der OGE GmbH (künftig: OGE) in Neu-Ulm versicherungspflichtig beschäftigt. Andere Betriebsstellen der OGE befanden sich in etwa dreistündiger Entfernung zum Wohnort des Klägers.

Bei der Betriebsstelle Neu-Ulm waren ursprünglich zwei bis drei Mitarbeiter tätig. Infolge Wegfalls von Wartungsverträgen wurde diese zum 31.12.2017 aufgegeben. Der Kläger war dort der letzte Mitarbeiter. Von Dezember 2017 bis September 2018 gliederte der Kläger seine Überstunden aus, arbeitete also in dieser Zeit nicht mehr für OGE.

Das Beschäftigungsverhältnis endete durch Abschluss eines Vorruhestandsvertrages mit rätlicher Abfindungszahlung (künftig: Vorruhestandsvertrag) vom 01.12.2015 (Bl. 27, 10 EVA). Zu diesem Zeitpunkt war der Zeuge K. operativer Personalleiter bei OGE, die Zeugin B., die den Vorruhestandsvertrag dem Kläger vereinbarte, Personalreferentin. Tarifvertraglich war die ordentliche personen- und verhaltensbedingte Kündigung ausgeschlossen (Bl. 29, 165 EVA). Die ordentliche Kündigung eines Arbeitnehmers, der das 50. Lebensjahr vollendet hat und dem Unternehmen mindestens 20 Jahre ununterbrochen angehört, ist bei Wegfall des Arbeitsplatzes möglich, wenn ein anderer angemessener Arbeitsplatz nicht angeboten werden kann oder der Arbeitnehmer einen solchen ablehnt. In diesem Fall ist unter Beteiligung des Betriebsrates ein Ausgleich der beiderseitigen Interessen herbeizuführen. Eine Kündigung ist unabhängig davon möglich, wenn dem Arbeitnehmer betriebliche Leistungen bis zum Bezug einer vorgezogenen Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder wegen Altersteilzeit gewährt werden. Bereits bei Aufnahme der Vertragsverhandlungen war der Kläger der letzte Mitarbeiter in Neu-Ulm.

Der Vorruhestandsvertrag (Bl. 10 EVA) wurde abgeschlossen, weil es für den Kläger „aktuell sowie in absehbarer Zukunft keine weiteren Beschäftigungsmöglichkeiten in der Gesellschaft

gibt, und deshalb das bestehende Anstellungsverhältnis auf Veranlassung der Gesellschaft beendet werden soll“. Die Parteien vereinbarten, nach Ende des Beschäftigungsverhältnisses bis zur Inanspruchnahme einer Altersrente oder einer vergleichbaren Leistung die Zahlung einer monatlichen Brutto-Abfindungssumme, sowie weiterer Zahlungen für die gesetzliche Altersvorsorge und für eine Kranken- und Pflegeversicherung. Eine Anrechnung von Erwerbseinkommen aus selbständiger oder nichtselbständiger Tätigkeit auf die Brutto-Abfindungssumme sollte nicht erfolgen.

Vom 03.04.2018 bis 30.11.2018 war der Kläger befristet für die S. GmbH in München als Wartungsmonteur bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden beschäftigt (Bl. 7 EVA). Seit 01.04.2019 (Bl. 30 EVA) ist der Kläger erneut für die S. GmbH tätig.

Am 23.09.2018 (Bl. 19 EVA) beantragte der Kläger die Gewährung von Arbeitslosengeld (ALG) infolge persönlicher Arbeitslosmeldung am 22.08.2018 zum 01.12.2018.

Mit Bewilligungsbescheid vom 20.12.2018 (Bl. 42 EVA) – in Fassung des Aufhebungsbescheides vom 25.03.2019 (Bl. 155 EVA) und des Bewilligungsbescheides vom 26.03.2019 (Bl. 158 EVA) – entschied die Beklagte nicht über den Zeitraum vom 01.12.2018 bis 22.02.2019, gewährte jedoch ab 23.02.2019 ALG zu einem täglichen Leistungsbetrag von 81,39 € (2.441,70 € pro Monat). Mit Bescheid vom 06.05.2019 (Bl. 172 EVA) hob die Beklagte die Gewährung von ALG ab 06.05.2019 wegen Aufnahme einer Beschäftigung auf.

Mit Bescheiden vom 04.02.2019 (Bl. 123, 129 EVA) in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 17.04.2019 (Bl. 166 EVA) stellte die Beklagte den Eintritt einer Sperrzeit vom 01.12.2018 bis 22.02.2019 wegen Lösung des Beschäftigungsverhältnisses bei der OGE und eine Minderung des Anspruchs auf ALG für 180 Tage fest und lehnte dem entsprechend für diesen Zeitraum die Gewährung von ALG ab. Unter Berücksichtigung der Auskünfte (Bl. 53, 165 EVA) der Arbeitgeberin OGE – genauer der Zeugin B. – habe dem Kläger eine konkrete Kündigung nicht gedroht.

Hiergegen hat der Kläger am 07.05.2019 Klage zum Sozialgericht Ulm erhoben. Er trägt unter Verweis auf die Widerspruchsbegründung vor, er habe die Vorruhestandsregelung zur Vermeidung einer ansonsten unumgänglichen Arbeitgeberkündigung abgeschlossen. Bereits im

November 2015 habe OGE mitgeteilt, die B. ETS GmbH (künftig: ETS) beabsichtige, einen bis 31.12.2017 bestehenden Wartungsvertrag vorzeitig zu kündigen. Der damalige Personalleiter – der Zeuge K. – habe ihm deshalb mehrfach eine Arbeitgeberkündigung zum 30.06.2016 in Aussicht gestellt, da in diesem Fall die Betriebsstelle in Neu-Ulm aufgelöst werden müsse und keine Beschäftigungsmöglichkeit für ihn bestehe. Bei diesen Gesprächen sei auch die Zeugin B. anwesend gewesen. Damit habe ein wichtiger Grund für den Abschluss der Vereinbarung bestanden. Ohne diese Vereinbarung hätte das Beschäftigungsverhältnis bereits früher geendet.

Der Kläger beantragt,

den Sperrzeitbescheid und den Bewilligungsbescheid vom 04.02.2019 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 17.04.2019 aufzuheben bzw. abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, ihm auch für 01.12.2018 bis 22.02.2019 Arbeitslosengeld zu gewähren.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie verweist auf die schriftlichen Auskünfte der OGE, wonach eine konkrete Arbeitgeberkündigung nicht gedroht habe. Wenn der Kläger die Vereinbarung abgelehnt hätte, wären andere Beschäftigungs- bzw. Einsatzmöglichkeiten zu prüfen gewesen.

Zur weiteren Darstellung des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird auf die Prozessakten und die Verwaltungsakten der Beklagten verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die beim zuständigen Gericht erhobene kombinierte Anfechtungs- und Leistungsklage gemäß § 54 Abs. 1, Abs. 4 Sozialgerichtsgesetz (SGG) ist zulässig, aber unbegründet.

Der Sperrzeit- und der Bewilligungsbescheid vom 04.02.2019 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 17.04.2019 sind rechtmäßig und verletzen den Kläger nicht in seinen Rechten. Die Voraussetzungen für die Verhängung einer Sperrzeit lagen vor, weshalb der Kläger im streitgegenständlichen Zeitraum keinen Anspruch auf ALG hat.

Mit den angegriffenen Bescheiden hat die Beklagte erstmals über den streitgegenständlichen Zeitraum entschieden.

Der Kläger erfüllte zwar in der Zeit vom 01.12.2018 bis 22.02.2019 die Voraussetzungen für einen Anspruch auf ALG gemäß §§ 136 Nr. 1, 137 Abs. 1 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III). Insbesondere war dieser arbeitslos, meldete sich persönlich arbeitslos und erfüllte die Anwartschaftszeit.

Der Anspruch auf ALG ruhte jedoch wegen Eintritts einer Sperrzeit.

Nach § 159 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 SGB III ruht der Anspruch auf ALG für die Dauer einer Sperrzeit, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat (Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe), ohne hierfür einen wichtigen Grund zu haben. Gemäß § 159 Abs. 1 Satz 3 SGB III hat der Arbeitnehmer die für die Beurteilung eines wichtigen Grundes maßgebenden Tatsachen darzulegen und nachzuweisen, wenn diese in seiner Sphäre oder seinem Verantwortungsbereich liegen. Das Verhalten des Arbeitnehmers muss kausal (im Sinne der Wesentlichkeitstheorie) für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses geworden sein. Die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses muss - ebenfalls im Sinne einer wesentlichen Bedingung - Ursache für den Eintritt der Beschäftigungslosigkeit sein.

Der Kläger löste sein Beschäftigungsverhältnis durch die Vorruhestandsvereinbarung zum 30.09.2018. Diese Kündigung war für den Eintritt der Arbeitslosigkeit ab 01.12.2018 auch kausal, da das Arbeitsverhältnis bei der S. GmbH von vorneherein befristet war und tatsächlich mit dem Auslaufen der Befristung endete. Die Arbeitslosigkeit muss - wie ein Vergleich mit der Alt. 2 zu § 159 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III zeigt - nicht unmittelbar durch die Lösung herbeigeführt werden (hierzu und zu Folgendem: BSG, Urteil vom 12.07.2006, B 11a AL 55/05 R in SozR 4 - 4300 § 144 Nr. 14 m.w.N.). Sie muss aber noch „wesentliche Bedingung“ für den Eintritt der Arbeitslosigkeit sein.

Zwar verhinderte der Kläger zunächst durch die bereits vor Ende des Beschäftigungsverhältnisses bei OGE aufgenommene befristete Tätigkeit bei der S. GmbH den Eintritt der Arbeitslosigkeit. Nach Auffassung der Kammer ist trotzdem der Abschluss des Vorruhestandsvertrages noch wesentliche Bedingung für die Arbeitslosigkeit. So war bei Abschluss dieser Vereinbarung – anderes ist nicht ersichtlich – die befristete Tätigkeit bei der S. GmbH nicht absehbar. Zudem verhinderte das erstmals befristete Beschäftigungsverhältnis lediglich für einen überschaubaren Zeitraum von zwei Monaten den Eintritt der Arbeitslosigkeit, so dass die Vorruhestandsvereinbarung noch wesentliche Ursache für die Beschäftigungslosigkeit ab Dezember 2018 war.

Darüber hinaus führte der Kläger seine Arbeitslosigkeit auch grob fahrlässig herbei, denn er musste davon ausgehen, dass zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses im September 2018 bzw. später Arbeitslosigkeit eintritt und er insbesondere kein überdauerndes anderes Arbeitsverhältnis begründen kann. Dem entsprechend wurde das befristete Arbeitsverhältnis über den 30.11.2018 hinaus zunächst nicht weiter verlängert.

Dem Kläger standen für sein Verhalten keine wichtigen Gründe zur Seite.

Ob ein wichtiger Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses angenommen werden kann, ist nach der ständigen Rechtsprechung des BSG unter Berücksichtigung des Grundgedankens der Sperrzeitregelung zu beurteilen, dass sich die Versicherungsgemeinschaft gegen Risikofälle wehren muss, deren Eintritt der Versicherte selbst zu vertreten hat oder an deren Behebung er unbegründet nicht mithilft. Im Ergebnis soll eine Sperrzeit nur dann eintreten, wenn dem Versicherten unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung

seiner Interessen mit den Interessen der Versichertengemeinschaft ein anderes Verhalten zugemutet werden kann (ständige Rechtsprechung, vgl. hierzu und zu Folgendem: BSG, Urteil vom 12.07.2006 m.w.N.). Dies ist nicht nach den subjektiven Vorstellungen des Versicherten zu beurteilen, sondern ein wichtiger Grund muss objektiv gegeben sein. Dabei ist allerdings unerheblich, ob und inwieweit durch das Verhalten des Versicherten der Versicherungsgemeinschaft ein Schaden entstanden ist.

Nach der Rechtsprechung des BSG kann sich ein Arbeitnehmer im Falle der Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag auf einen wichtigen Grund berufen, wenn ihm der Arbeitgeber mit einer objektiv rechtmäßigen – nicht verhaltensbedingten – Kündigung droht und ihm die Hinnahme dieser Kündigung nicht zuzumuten ist (hierzu und zu Folgendem: BSG, Urteil vom 12.07.2006, B 11a AL 47/05 R in SozR 4-4300 § 144 Nr. 13). Nicht zuzumuten ist die Hinnahme einer Kündigung nicht nur deshalb, weil Nachteile für das berufliche Fortkommen zu befürchten sind; vielmehr handelt es sich hierbei nur um einen der in Betracht zu ziehenden Gesichtspunkte. Demgemäß können auch sonstige Umstände zu der Annahme führen, dass ein Abwarten der Arbeitgeberkündigung unzumutbar war. Anders formuliert: Bei einem Aufhebungsvertrag ist zu prüfen, ob Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die mit einer Kündigung typischerweise einhergehenden Nachteile nicht eingetreten wären. Insbesondere auch das Interesse, sich (im Hinblick auf den ohnehin nicht zu vermeidenden Eintritt der Beschäftigungslosigkeit) durch den Aufhebungsvertrag wenigstens die ihm angebotene Abfindung zu sichern, ist im Rahmen der Prüfung des wichtigen Grundes als schützenswert anzusehen.

Die subjektive Vorstellung des Klägers alleine, ihm drohe eine Kündigung, wenn er den Vorruhestandsvertrag nicht akzeptiert, reicht für die Annahme eines wichtigen Grundes nicht aus. Vorliegend hat der Kläger aber nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme einen wichtigen Grund nicht belegen können, da die Tatsache der Androhung einer (rechtmäßigen) Kündigung durch OGE – ein Umstand, der in der Sphäre des Klägers liegt – nicht zum Vollbeweis zu sichern gewesen ist.

So hat die Kammer schon infolge des Klägervortrags Zweifel am Vorliegen dieser Tatsache. Denn der Kläger hat schriftsätzlich sowohl im Widerspruchs- wie auch im Klageverfahren (Bl. 14, 11 SG-Akte) behauptet, ihm hätte eine arbeitgeberseitige betriebsbedingte Kündigung zum

30.06.2016 infolge einer vorzeitigen Beendigung der Verträge mit ETS gedroht. Mehrfach sei ihm dies von den Zeugen angedroht worden. Im Rahmen der mündlichen Verhandlung hat der Kläger jedoch angegeben, ihm drohe eine „Änderungskündigung“ – also eine Kündigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses unter Angebot eines neuen Arbeitsvertrages, vgl. § 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Diese Kündigung sollte zudem zum 31.12.2017 erfolgen. Diese widersprüchlichen Angaben hat der Kläger schon nicht erklären können, so dass die Kammer Zweifel hat, dass ihm eine Kündigung überhaupt angedroht worden ist.

Darüber hinaus haben auch die vernommenen Zeugen eine solche Kündigungsdrohung nicht bestätigt. Glaubhaft hat insbesondere die Zeugin B., die nicht mehr Mitarbeiterin bei OGE ist, dargelegt, dass – der Geschäftspolitik der OGE entsprechend – mit dem Kläger anlässlich der auslaufenden Wartungsverträge am Standort Neu-Ulm und der damit einhergehenden geplanten Aufgabe dieses Standorts die sich daraus ergebenden Optionen besprochen wurde (Vorruhestandsvertrag oder Wechsel zu einem anderen Standort). Nachdem der Kläger frühzeitig den Wechsel seines Einsatzortes ablehnte, konzentrierten sich die fortlaufenden Verhandlungen, im Rahmen der der Kläger erreichte, dass er erst mit Eintritt des 64. Lebensjahres eine Altersrente abschlagsfrei zu beantragen hatte und bis zu diesem Zeitpunkt die rätierlichen Abfindungszahlungen zufließen sollen, auf den Abschluss des Vorruhestandsvertrages. Die Zeugin B. hat nachvollziehbar erläutert, dass mit dem Kläger lediglich über den Inhalt des Vertrages gesprochen, aber keine Änderungskündigung bzw. eine betriebsbedingte Kündigung in Aussicht gestellt wurde, sollte der Kläger den Abschluss der Vereinbarung ablehnen. Vielmehr versuchte die OGE – auch infolge des vorhandenen Betriebsrates – solche Sachverhalte einvernehmlich mit dem Betroffenen zu klären, wofür letztlich auch spricht, dass der Kläger eine Verlängerung seiner Abfindungszahlungen bis zum 64. Lebensjahr erreichte. Dem entsprechend gab auch der Zeuge K. an, eine betriebsbedingte Kündigung sei gegenüber einem verdienten Mitarbeiter wie beispielsweise dem Kläger seit mindestens 25 Jahren nicht ausgesprochen worden. Entgegen der Behauptung des Klägers hat der Zeuge K. auch nicht bestätigt, dass dieser mehrfach persönlichen Kontakt mit dem Kläger hatte, im Rahmen dessen die Vorruhestandsvereinbarung besprochen wurde. Widersprüche in den Aussagen der Zeugen hat die Kammer – anders als beim Kläger selbst – nicht feststellen können, so dass zumindest nicht bewiesen ist, dass dem Kläger eine Kündigung angedroht wurde.

Auf die Rechtmäßigkeit einer solchen Kündigung kommt es mithin nicht an. Angesichts der tarifvertraglichen Regelung ist jedoch fraglich, ob OGE überhaupt eine rechtmäßige betriebsbedingte (Änderungs)Kündigung hätte aussprechen können. So war der Kläger bei Abschluss des Vertrages bereits älter als 50 und gehörte dem Unternehmen mindestens 20 Jahre ununterbrochen an. Eine Kündigung wäre also nur möglich gewesen, wenn ein anderer angemessener Arbeitsplatz nicht angeboten werden kann. Dies ist angesichts der insgesamt 40 Standorte in Deutschland fraglich, auch wenn dies ggf. erfordert hätte, dass der Kläger eine Zweitwohnung an der jeweiligen Betriebsstelle nimmt, für deren Kosten OGE für ein Jahr aufgekommen wäre.

Da dem Kläger kein wichtiger Grund für die Lösung seines Beschäftigungsverhältnisses zur Seite stand, liegen die Voraussetzungen für ein Ruhen des Anspruchs auf ALG und damit auch einer Minderung der Anspruchsdauer gemäß § 148 Abs. 1 Nr. 4 SGB III vor.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 193 SGG.

Rechtsmittelbelehrung

Dieses Urteil kann mit der Berufung angefochten werden.

Die Berufung ist innerhalb **eines Monats** nach Zustellung des Urteils beim Landessozialgericht Baden-Württemberg, Hauffstr. 5, 70190 Stuttgart - Postfach 10 29 44, 70025 Stuttgart -, schriftlich, als elektronisches Dokument oder zu Protokoll des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle einzulegen. Eine Einlegung per E-Mail ist nicht zulässig. Wie Sie bei Gericht elektronisch einreichen können, wird auf www.ejustice-bw.de beschrieben.

Die Berufungsfrist ist auch gewahrt, wenn die Berufung innerhalb der Monatsfrist bei dem Sozialgericht Ulm, Zeughausgasse 12, 89073 Ulm, schriftlich, als elektronisches Dokument oder zu Protokoll des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle eingelegt wird.

Die Berufungsschrift muss innerhalb der Monatsfrist bei einem der vorgenannten Gerichte eingehen. Sie soll das angefochtene Urteil bezeichnen, einen bestimmten Antrag enthalten und die zur Begründung der Berufung dienenden Tatsachen und Beweismittel angeben.

gez.

Richter am Sozialgericht

Der Berufungsschrift und allen folgenden Schriftsätzen sollen Abschriften für die übrigen Beteiligten beigefügt werden; dies gilt nicht im Rahmen des elektronischen Rechtsverkehrs.